

# El palo y la zanahoria.

## Aproximación a la “becarización” del empleo joven en España

Entrevista con Arturo Lahera Sánchez

David Prieto Serrano (Comité Editorial de Encrucijadas)\*



ILUSTRACIÓN: Rockoso illustration

La precarización laboral de los jóvenes es una tendencia anquilosada en la sociedad española. Una de sus manifestaciones más extremas, en el marco de la población titulada en educación superior es la “becarización” del trabajo joven. En esta conversación con Arturo Lahera Sánchez, investigador principal del Proyecto *'Internstage: Becas, trabajo en prácticas y voluntariado: ¿etapas en el trayecto a un trabajo decente o a la inseguridad?'*, trata de describir y aproximar el alcance del fenómeno, comprender los distintos modelos en los que se manifiesta, así como de plantear recomendaciones para la gestión desde los centros universitarios para la regulación desde las instituciones públicas. La entrevista fue concebida originalmente en formato podcast dentro del espacio radiofónico *En las encrucijadas*<sup>1</sup>.

\* Edición realizada en colaboración con Gomer Betancor Nuez, Aníbal Valverde Lezcano y Manuel Gavira Marcos.

1. La entrevista se encuentra disponible en formato de audio en el espacio web de *Fuego Amigo* (18/07/2017): <http://fuegoamigo.es/podcast-en-las-encrucijadas-mundo-becario/>

**Arturo Lahera Sánchez** es doctor en Sociología, experto en Ergonomía e Ingeniería del Factor Humano y Profesor Titular en la Universidad Complutense de Madrid. Su actividad investigadora se centra en el estudio de la emergencia de nuevos modelos industriales de organización del trabajo humano, con especial referencia en la actualidad a las prácticas empresariales de digitalización y robotización (Industria 4.0). Ha realizado múltiples investigaciones en diferentes sectores productivos (ingeniería mecánica, telecomunicaciones y *call centers*, minería, automoción, centros especiales de empleo y discapacidad), que han sido publicadas en revistas académicas y profesionales españolas y europeas. Ha participado también en proyectos de investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluaciones ergonómicas de las condiciones de trabajo, Comportamiento Organizacional y Factores Humanos, patrimonio industrial y Arqueología Industrial.

*El modelo de prácticas dominante es una degradación de las condiciones de ciudadanía, porque se sustituye empleo con derechos por trabajo sin derechos.*

**David Prieto (DP):** Recientemente hemos asistido a varias polémicas en relación a la tendencia que podríamos llamar ‘becarización’ del empleo joven en España. Desde el caso con los ‘*stagiers*’ en la alta cocina, en las redacciones de prensa y otros medios de comunicación (es de sobra conocido que habitualmente funcionan ‘a lomos de becarios’) o a propósito de la proposición de ley en el Congreso de los Diputados dirigida a la regulación de la situación de los estudiantes en prácticas. Desde el *Carrotworkers’ Collective*, colectivo de ex-becarios y personas en prácticas en el Reino Unido, proponen la metáfora de “el palo y la zanahoria” para entender como este mecanismo que se ofrece como eterna promesa de conseguir un trabajo adecuado a la cualificación pero a menudo funciona como mecanismo de explotación y trabajo gratuito (*Carrot Workers*, 2011). El ‘mundo becario’ —como diría Ross Perlin (2012)— es una realidad cada vez más relevante.

En un contexto de alto desempleo juvenil, con problemas de inserción y descualificación en el empleo joven, las prácticas son una salida cada vez más habitual, y aumenta la edad de quienes realizan prácticas. Sin embargo, la investigación empírica no abunda. Para empezar y situarnos: ¿de dónde surge la idea y qué os motiva a presentar un proyecto como Internstage a la Comisión Europea?

**Arturo Lahera (AL):** La idea principal era precisamente lo que tú señalabas. Las prácticas en organizaciones o en empresas mientras se está estudiando, tanto en formación profesional, como estudios universitarios, como cuando los estudiantes recién acaban

sus estudios, aparecen como una gran demanda por parte tanto de las universidades y de los centros de formación profesional como de los propios estudiantes. Al mismo tiempo la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los diferentes gobiernos de los países de la Unión señalan que las prácticas son el primer punto de partida para favorecer la empleabilidad de los estudiantes. El concepto de "empleabilidad" es un concepto de la propia Comisión muy interesante, porque señala que en ocasiones la responsabilidad de la falta de inserción laboral de los jóvenes es un problema individual de los jóvenes. En el sentido de que no tienen las competencias que requiere el mercado de trabajo. No significa que no haya políticas de apoyo a la formación, sino que los estudiantes tienen que activarse, tienen que dar algo de sí. Y las prácticas aparecen como una herramienta central. De hecho, recomendada por la Comisión y por el Parlamento Europeo. Y lo que más nos interesaba es que los estudiantes reclaman prácticas. En las últimas experiencias con las últimas reformas de los planes de estudio que son los másteres oficiales de posgrado nos damos cuenta de que los estudiantes suelen priorizar esos másteres que tienen prácticas. Y en el caso de los grados, una gran parte de los estudiantes prefieren hacer prácticas que cursar otras asignaturas optativas. La razón principal: porque les permite incorporar a su *currículum vitae* el hecho de que han pasado por una empresa o una organización para aprender competencias. Nos parecía una herramienta interesante, una herramienta que está apoyada por todas las instancias de los mercados de trabajo y de los sistemas educativos. Pero al mismo tiempo teníamos algunas experiencias previas documentadas, o experiencias también en nuestra actividad investigadora y profesional, de que no necesariamente las prácticas tienen el nivel adecuado de calidad para los estudiantes. Ese fue el punto de partida.

Por otro lado, dentro de un equipo de investigación de la Universidad Complutense: el grupo de investigación Empleo, Género y Cohesión social (EGECO), y en relación a él un pequeño grupo, el Grupo de investigación en Estudios Críticos del *Management* (ESCRIMA), decidimos insertarnos en una red europea para tratar estos temas. En el título de la investigación, como apuntabas, señala el interrogante. ¿Son las prácticas una vía de calidad para la inserción laboral de los jóvenes, o por el contrario pueden estar también fomentando prácticas organizativas que pueden estar deteriorando las condiciones de empleo y trabajo de la juventud europea? El proyecto se articuló, se hizo la propuesta a la Comisión Europea, que la aceptó, financió y patrocinó. Y en ella trabajamos seis equipos de seis países: España, Gran Bretaña, Italia, Francia, Letonia y Polonia. Intentamos rastrear por un lado las situaciones nacionales de las prácticas en empresas para estudiantes y organizaciones, pero también ver si entre los distintos países teníamos experiencias convergentes, y por otro lado regulaciones distintas. Ese es el punto de partida: intentar, en pocas palabras, evaluar o comenzar a evaluar la calidad de esas prácticas. Para lo cual contactamos con expertos en el área: tanto en el ámbito educativo, en el área empresarial, el área sindical y en el área del derecho del trabajo, la justicia laboral, y de la inspección del trabajo en el caso de España, y

con diferentes estudiantes o posgraduados que tenían experiencia en las prácticas. Y a partir de ahí llegamos a una primera conclusión: hay una cierta variedad de prácticas en las empresas, hemos definido tres modelos de prácticas, con diferentes niveles de calidad. En los que hay algunas que tienen un alto nivel formativo, que es la idea de las prácticas; y otras que utilizan las prácticas para sustituir empleo, lo cual en principio es una situación que va contra el propio espíritu de las prácticas. En esos tres modelos hay una cierta variedad.

**DP: Las denomináis "explotación sin formación", "formación débil" e "inserción y formación avanzada".**

AL: Eso es, serían los tres modelos<sup>2</sup>.

*Los dos modelos mayoritarios son el de utilizar las prácticas como una estrategia de sustituir empleo regular, laboral, con derechos, y que no ofrecen buena formación; y el segundo, que es el de recibir formación de manera muy débil, muy poco sistematizada, y por tanto con una formación que consideramos de no muy buena calidad.*

**DP: Es un trabajo cualitativo fundamentalmente, pero, de estos tres modelos, ¿tenéis alguna estimación de cuál sería el más habitual?**

Sí, partimos de la base de que detrás de las prácticas educativas y formativas hay un cierto velo de oscuridad. Porque, como decía, las prácticas son muy demandadas por los estudiantes. Los estudiantes están deseando tener prácticas. Eso presiona a sus universidades y sus centros de formación profesional para poder distinguirse de otras universidades, y para poder atraer más estudiantes las universidades están literalmente a la 'caza y captura' de cualquier tipo de prácticas que cualquier organización o empresa les pueda facilitar para poder atraer estudiantes y poder, por tanto, mejorar su imagen como centro educativo. Por tanto, las prácticas son muy demandadas, tanto por las universidades, centros de formación profesional como por los estudiantes. De ahí que el nivel de calidad o de control sobre las prácticas en ocasiones se resienta. Hay que tener en cuenta que hay varias decenas de universidades públicas en España, y un buen número de universidades privadas. Todas compiten por tener prácticas. Al mismo tiempo, las empresas utilizan las prácticas en el mejor de los casos como un primer momento de su proceso de selección de personal. A través de incorporar nuevos estudiantes en prácticas, los mal llamados "becarios", que es una expresión que solo se utiliza en España. Un "becario" es alguien que recibe una ayuda para estudiar, no

---

2. A lo largo de la entrevista el autor profundiza sobre las características de cada modelo. Para consultar un resumen en el que se desglosa esta clasificación, ver Lahera et al. (2017).

alguien que se forma. Nosotros no usamos el concepto "becario", aunque es más fácil entenderlo, sino estudiantes en prácticas. Las empresas demandan también muchos estudiantes en prácticas porque les permite seleccionar personal. Es un primer filtro para detectar estudiantes jóvenes, sean chicos o chicas, que tengan una serie de aptitudes y una serie de actitudes que les resulten interesantes. Por tanto, también tienen mucho interés en tener un flujo continuado de estudiantes en prácticas. Y por tanto, como todo el mundo está interesado, la posibilidad de evaluar críticamente una situación tan demandada dificulta la obtención de datos.

De ahí que no tengamos datos cuantitativos de cuántos estudiantes están en prácticas más allá de los datos de cotización en la Seguridad Social por las prácticas, donde la legislación ha cambiado rápidamente en los últimos años y que no es un indicador fiable (aunque es un indicador de punto de partida muy importante) porque hemos detectado que hay multitud de estudiantes que hacen prácticas al margen del sistema, al margen de la regulación y al margen del propio rastreo estadístico de la Tesorería General de la Seguridad Social. Por tanto, es difícil tener cifras. Aun así, podemos señalar en nuestra investigación que los dos modelos mayoritarios son el de utilizar las prácticas como una estrategia de sustituir empleo regular, laboral, con derechos, y que no ofrecen buena formación; y el segundo, que es el de recibir formación de manera muy débil, muy poco sistematizada, y por tanto con una formación que consideramos de no muy buena calidad. Ese sería el modelo dominante. No tenemos cifras para poder definirlo, pero consideramos que debe rondar alrededor de, por lo menos, entre el 60% y el 65% de las prácticas, son las más habituales. Lo cual no significa que a los estudiantes no les guste, aunque hay problemas, porque al final lo que necesitan los estudiantes es haber pasado por alguna práctica para poder reflejarlo en su *currículum*. Y las que son prácticas minoritarias —vinculadas a sectores muy intensivos en cualificación, fundamentalmente de carácter de ingeniería, ciencias de la computación, etc.— suelen ser prácticas de buena calidad, prácticas que forman a los estudiantes y mejoran sus niveles de inserción laboral, y que no son utilizadas para la sustitución de empleo.

**DP: Podría ser interesante que definieses los tres modelos de prácticas que antes referías.**

AL: El primer modelo, que consideramos que es un modelo que degrada las condiciones de formación de los estudiantes universitarios y también de formación profesional. Aunque la formación profesional es probablemente, en general, un buen modelo de gestión de las prácticas. La formación profesional históricamente siempre ha incorporado prácticas y, sobre todo, intentos de que sus estudiantes tuvieran prácticas en centros de trabajo, aunque de manera minoritaria en el sistema, esa es la tendencia. Las prácticas de la formación profesional suelen ser de una relativa calidad: los estudiantes se forman realmente en lo que están estudiando. En el caso de la universidad es donde aparecen los mayores problemas. El modelo más habitual es en el que las prácticas se

utilizan para sustituir empleo y los estudiantes no reciben ninguna formación. ¿Cuál es este modelo? Este modelo es en el que los estudiantes realizan tareas habituales de una organización o de una empresa, que son tareas que no están orientadas a formar al estudiante, sino que son tareas del trabajo cotidiano. Pero normalmente de trabajo cotidiano muy descualificado, muy rutinario, muy monótono y por tanto muy poco formador, y que normalmente ni siquiera tiene nada que ver con los estudios de los estudiantes.

La normativa europea y nacional (también la de otros países europeos) señala que las prácticas deben estar vinculadas directamente con los estudios de aquellos que realizan las prácticas y les deben formar en la adquisición de competencias prácticas y habilidades aplicadas de esos estudios. Sin embargo, en este modelo de prácticas los estudiantes lo que hacen son las tareas más descualificadas, más rutinarias, más monótonas, más aburridas, y por tanto peores, que necesita la empresa. Y de hecho hay una especie de rotación de estudiantes en prácticas, de "becarios", en estas empresas. Cada seis meses son sustituidos por otros nuevos que realizan tareas que realmente no requieren gran nivel de formación y que no les permiten aprender nada. Ese sería un modelo muy habitual. De hecho, hay sectores como el del periodismo y los medios de comunicación en que hay empresas que literalmente tienen uno o dos trabajadores o empleados en sistema laboral regular, y el resto son una especie de cohorte de "becarios", de estudiantes en prácticas que hacen el trabajo diario, pero no reciben formación por ese trabajo. Es una formación en el puesto, pero una formación en el puesto que en muchísimas ocasiones no llega más allá de adquirir algunas competencias de manejo informático que por otro lado puedes adquirir sin necesidad de grandes niveles de cualificación.

*Lo que hacen es que determinados grupos sociales con mejores inserciones sociales (clases medias, clases medias-altas) puedan permitirse apoyar a sus hijos o hijas en el desarrollo de estas prácticas sin retribución. A medio plazo significa que se segmenta el mercado de trabajo aún más.*

**DP:** Menciona el sector del periodismo. Hace poco un trabajador de un medio nos comentaba en una entrevista como en su redacción, durante el verano, prácticamente son todo "becarios" que rotan continuamente y nos comentaba "la empresa funciona a golpe de 'polluelos' que no saben de dónde les vienen las hostias [...] cuando la persona aprende, aparece otra persona que de nuevo no sabe ubicarse". En general, en el trabajo de entrevistas, nos encontramos como los 'becarios' son críticos con esta realidad, conscientes de que no deben aceptar cualquier cosas, pero sufren una disociación, conscientes de que en el mercado laboral se exigen ciertos años de experiencia, y es imposible que se pueda tener esa experiencia si no es como "becario".



**Perlin (2012) analiza esto en términos de desigualdad social, no todo el mundo puede permitirse unas prácticas no remuneradas. Dyrnes (2011) señala en su estudio que alrededor de un 50% de las prácticas en la Unión Europea no son remuneradas. También que, en las que hay algún tipo de ayuda económica, esta no es suficiente para vivir si uno no dispone de ahorros. ¿Qué piensas de la desigualdad que introduce esto?**

AL: Claro, este modelo se añade a esa falta de formación y a que es utilizado para sustituir empleo legal, laboral, con derechos, por trabajos sin derechos. Añade otro elemento central, y es que habitualmente no implican ningún tipo de retribución para el estudiante en prácticas. En ocasiones, como mucho, puede recibir una ayuda para el abono transporte, comida... pero lo habitual es que no reciba nada. En cierta manera es trabajo gratuito que los estudiantes lo aceptan por recibir formación, pero en este modelo ni siquiera reciben formación. Por lo tanto es puro trabajo gratuito. Es una degradación de las condiciones de ciudadanía, porque se sustituye empleo con derechos —por muy precarizado que esté el mercado de trabajo— por trabajo sin derechos. Pero al mismo tiempo introduce en términos no sólo individuales, sino colectivos y sociales, una dinámica de desigualdad. ¿Por qué? Porque muchos estudiantes no se pueden permitir estar trabajando gratuitamente, porque necesitan recursos, salarios, para poder mantenerse, bien individualmente, bien familiarmente. El hecho de que no puedan realizar prácticas sin retribución implica que tienen más dificultades para su inserción laboral, puesto que el que en sus *currículums* aparezcan las prácticas es una pequeña ayuda para su inserción. Como no pueden permitirse el lujo —literalmente— de trabajar gratuitamente, su currículum se ve debilitado y tienen menos posibilidades de encontrar un empleo, y por tanto las prácticas establecen una segmentación social en términos de clases sociales. Muchas de estas prácticas no retribuidas, o prácticas no retribuidas o con niveles bajos de retribución en el extranjero, solo pueden ser ocupadas por estudiantes que tengan apoyos familiares o recursos propios elevados. Lo que hacen es que determinados grupos sociales con mejores inserciones sociales (clases medias, clases medias-altas) puedan permitirse apoyar a sus hijos o hijas en el desarrollo de estas prácticas sin retribución. A medio plazo significa que se segmenta el mercado de trabajo aún más.

***El hecho de que no puedan realizar prácticas sin retribución implica que tienen más dificultades para su inserción laboral. Como no pueden permitirse el lujo de trabajar gratuitamente, su currículum se ve debilitado y tienen menos posibilidades de encontrar un empleo, y por tanto las prácticas establecen una segmentación social en términos de clases sociales.***

Por una cuestión de origen social, los estudiantes que pueden hacer prácticas, muchas veces sin retribución, lo hacen porque tienen apoyos familiares. Os puedo poner varios

ejemplos, y es que, todas aquellas prácticas que tienen que ver con hacerlas en ciudades que requieren mayor desembolso económico, pueda ser Madrid o pueda ser Barcelona, acaban siendo montadas en términos de origen social. Pero incluso más allá, estudiantes que realizan prácticas no retribuidas, en organismos e instituciones internacionales, solo estos grupos de clases medias-altas, clases profesionales pueden permitírselo. Pueden optar a estas prácticas en términos de gasto y por tanto será más probable que en el futuro, ese tipo de instituciones acaben seleccionando fundamentalmente entre este tipo de grupos sociales, y segmentan el acceso o excluyen del acceso a otros grupos. Señalabas el estudio seminal de Ross Perlin, en EEUU, puestos a utilizar la metáfora del "mundo becario" en nuestra investigación. Pero hay otro texto muy interesante, el de Owen Jones (2012), se llama *Chavs*, que está publicado en castellano hace un par de años en Capitán Swing, en el que se concluye algo muy importante: la mayoría de los políticos británicos proceden de las clases más cualificadas con más recursos, clases medias altas, incluso el del partido laborista, que han vivido siempre en buenos barrios, han tenido buena educación, y que han perdido el contacto con las clases industriales y las clases con menos recursos, y para poder llegar a ser un actor político dentro del sistema de partidos británico, necesitas pasar por prácticas con algún diputado, alguna diputada... etc. Y, por tanto, estas prácticas que no implican ningún tipo de retribución, por ejemplo, en Londres, que es una de las ciudades más caras para vivir, hace que a ese tipo de prácticas para quien quiera dedicarse a la política desde estudios universitarios, solo accedan los grupos sociales de grandes recursos, lo cual significa que los problemas de esos estudiantes en prácticas no reflejan los problemas sociales dominantes de las clases industriales, obreras, de pequeños autónomos, pequeños propietarios.

Eso está ocurriendo en el resto de prácticas. Por tanto en ese modelo no solo no se da formación, no solo se utiliza un trabajo sin derechos para sustituir el empleo con derechos, sino que al mismo tiempo a medio plazo está segmentando en términos de origen social, y eso es problemático porque en un problema de inserción laboral como el que vivimos en España en esta última década, va a favorecer a unos grupos sociales frente a otros, a pesar de que el sistema se basa en la meritocracia. La meritocracia se basa en que aquellos que tienen mejores desempeños educativos, deberían en principio tener más opciones, en este caso el problema es que como no puedes permitirte el lujo de trabajar gratuitamente, dificultas tu inserción laboral, esto es un elemento muy importante. Y por otro lado, interesante, a veces hay una crítica (yo creo que algo superficial) a por qué los estudiantes o los egresados aceptan prácticas en este modelo degradado, como si debieran oponerse, y desde luego, no hay razón para que no se opongan, pero tampoco es razón para pedir héroes y heroínas en un contexto en el que en el año 2013 la tasa de desempleo española era del 27%, y en el que la tasa de desempleo juvenil ha estado por encima del 50% durante varios años, 53-54%. En algunas CCAA, por encima del 60%, que eso es una tragedia.



Por lo tanto, en ocasiones los estudiantes prefieren aceptar cualquier tipo de práctica por muy degradada que sea, aunque no se les pague nada, no se les retribuya nada, etc.; que no tener una práctica. Es cierto que hay otro debate, y es que en ocasiones, las empresas y las universidades señalan que los estudiantes en las prácticas no deberían necesariamente tener una retribución puesto que reciben formación. Es cierto que es una formación que pagan porque pagan los créditos universitarios por esas prácticas cuando son prácticas curriculares durante la carrera, durante los estudios, durante el plan de estudios. Pero claro, la clave es si reciben la formación que están pagando a través de sus créditos universitarios. Por lo tanto, la única manera de revisar eso es evaluar la calidad de esas prácticas, una vez que los estudiantes han terminado sus prácticas. En el segundo modelo, que es un modelo también bastante habitual, las cosas mejoran relativamente, y los estudiantes aunque siguen probablemente sin recibir retribución, reciben una formación algo más interesante. No reciben una formación (vamos a decirlo así) especialmente cualificada, pero los estudiantes sí comienzan a adquirir algunos conocimientos y algunas habilidades aplicadas, prácticas; en las empresas u organizaciones, también en ONG, en los que realizan las prácticas. Decimos sin embargo que es una formación de relativa baja calidad, o de una formación débil, porque suele ser una formación de carácter puramente en el puesto de trabajo. Es decir, no reciben una formación sistematizada, no reciben cursos dentro de la empresa/organización al igual que pueden recibir los empleados regulares de esa empresa u organización, sino que es literalmente el modelo típico de poner a un estudiante en prácticas junto a un trabajador o trabajadora veterana y que les enseñen en el puesto de trabajo cómo hacer las cosas. Normalmente implica conocer aplicaciones informáticas, procedimientos/procesos, pero la impresión que tienen los estudiantes es que nadie se preocupa de ellos, es decir, no suele haber un tutor o una tutora dentro de la empresa que les dedique tiempo formativo, el tutor o tutora que establece la universidad tampoco suele poder dedicar el tiempo a validar o valorar si la formación que están recibiendo es adecuada o no a los estudios o a las competencias que deben adquirir, pero al menos reciben una cierta formación. En ocasiones también reciben alguna retribución para el coste del transporte, o coste para comidas, etc.; y es un modelo que mejora algo las condiciones. También es cierto que siguen realizando trabajo los estudiantes en prácticas, trabajo que sirve para apoyar a los empleados regulares de la empresa, es decir, digamos que son una especie de "pulmón" de horas, de "pulmón" de recursos, para que los empleados puedan sacar más trabajo adelante. Tanto en este primer modelo, como en el segundo nos hemos encontrado muchas experiencias en las que las peores tareas de los empleados acaban siendo delegadas en los estudiantes en prácticas. Pero al menos en este segundo modelo, hay un cierto nivel de formación que los estudiantes valoran de manera relativamente positiva. Digamos que sus expectativas probablemente no se cubran, pero digamos que consideran que han merecido la pena porque han aprendido algo vinculado relativamente con sus estudios.

El último modelo, es el que denominamos de "inserción avanzada en el empleo y la formación", es un modelo en el que la formación dentro de la empresa u organización está mucho más sistematizado. Los estudiantes reciben cursos dentro de la empresa, similares a los de los empleados, al mismo tiempo suelen recibir una retribución, suelen ser becas de grandes sectores (tecnológicos, financieros en ocasiones, lo que ahora llamamos el *fintech*, sectores vinculados a grandes empresas, empresas de por ejemplo del IBEX-35) que seguramente en el programa es muy importante de conexión o de vinculación con las universidades, con la sociedad española de producciones industriales, o gubernamental o pública y que digamos suelen tener retribuciones por encima del salario mínimo, incluso con salarios que ahora podríamos decir decentes, y que llevan implícita una formación muy sistematizada, muy exhaustiva. Nos hemos encontrado algún caso del sector aeronáutico en el que la empresa retribuye por ejemplo, con alrededor de 1000 euros al mes a sus estudiantes en prácticas (que es una retribución para una práctica bastante razonable), con 20-30 horas a la semana. Es decir, permite compatibilizarlo con los estudios (20h es lo máximo que consideramos que permite compatibilizar los estudios con la práctica de manera razonable). Al mismo tiempo dan cursos formativos, e incluso en el caso del sector aeronáutico, en Madrid y en España que financian un master oficial a los estudiantes, e interpretan las prácticas como un primer proceso de selección de personal, en el que no todos estudiantes se van a quedar, pero unos cuantos podrán hacer carrera dentro de la empresa, o en las empresas proveedoras de esa gran empresa.

Ese sería el modelo que refleja el espíritu y la intención de la regulación europea, de la regulación nacional de las prácticas: formación de calidad, sistematizada, basada no solo en formación en el puesto, sino también en formación en la cultura de la empresa, por tanto la cultura organizativa en la empresa es central. Si una empresa define la inserción de los estudiantes en prácticas o el desarrollo de las prácticas en la empresa como un primer paso para seleccionar personal cualificado a medio y largo plazo es muy probable que vaya en un modelo como este último. Si la empresa tiene una cultura organizativa en la que las prácticas sirven literalmente para abaratar, degradar su empleo y tener trabajo gratuito, pues el modelo de prácticas será el primero. ¿Que nos encontramos en este último modelo? Que en principio, según la legislación, las prácticas curriculares, las que forman parte del plan de estudios; pero también las prácticas extracurriculares, que las universidades pueden ofrecer, y los centros de estudio pueden ofrecer después de que los estudiantes terminen sus estudios; deben implicar un convenio que ha de ser firmado entre el centro educativo, la empresa/organización y el estudiante en prácticas. Ese convenio es una especie de contrato (no laboral, sin derechos laborales), pero es un contrato en el que queda claro lo que ofrece la empresa y lo que va a recibir el estudiante: formación fundamentalmente. Nos encontramos en el primer modelo muchos estudiantes gestionan prácticas al margen de los convenios, es lo que llamamos (o lo que a nivel de Europa llaman "prácticas en el mercado abierto, *open market*), que significa que están al margen de la regulación, y

muchas de ellas se publicitan incluso en los portales de búsqueda de empleo. Cuando no hay un convenio que regule, es más fácil que la práctica esté degradada, puesto que no hay nadie que controle qué se hace en esa práctica, si hay formación, si hay retribución o no. Y muchos estudiantes acaban en el circuito de prácticas a través de ese modelo. Incluso hay empresas que necesitan para ofertar las practicas que los estudiantes sigan estudiando para poder llegar a tener un convenio, y tenemos algunos casos en los que los estudiantes de último año de estudios, deciden dejarse alguna asignatura para otro año para poder tener una asignatura pendiente que les permita que haya una empresa que les haga un convenio con la universidad. Por lo tanto, lo que vemos es que estamos estirando los estudios para poder tener inserciones muy débiles al mercado de trabajo, por tanto la principal variable es la cultura organizativa.

*En la última generación educativa, los estudiantes ya incorporan claramente que tienen que reforzar su currículum con las prácticas. Por tanto, es un elemento puramente credencial.*

**DP: Algo común a todos los modelos, es que, desde un punto de vista educativo, se están convirtiendo en la base de un *nuevo credencialismo*. Leonard, Halford y Bruce (2016) analizan como a medida que avanza la recesión económica realizar prácticas se está convirtiendo en un requisito para asegurar el acceso a empleos de cualificación superior. Podemos pensar que este es un modelo de inserción débil, como una legitimación de experiencia que añadir al credencial educativo, de trabajo gratuito más que de formación profesional...**

AL: Sí, en el fondo la práctica parece como señalabas, como un nuevo elemento credencial, es una nueva credencial que te permite reforzar tu currículum. Es cierto que como decimos todos, el papel todo lo aguanta, entonces probablemente cuando tú tienes una práctica, por muy mala que haya sido, la aprovechas poniéndola en tu currículum, y luego puedes mostrar que has tenido una determinada inserción por muy débil que haya sido. Es cierto que el modelo en el que avanzamos es un modelo muy similar al modelo norteamericano, en el que los estudiantes desde hace ya casi dos décadas, consideran que deben completar su currículum vitae desde el principio de sus estudios, con prácticas en cualquier lugar. Retribuidas o no, de hecho, como hay tanta competencia por obtener prácticas por parte de los estudiantes, éstos también degradan sus exigencias. Entonces, el modelo norteamericano es un modelo en el que el antiguo formato de "universidades que formaban a nivel aplicado a sus estudiantes" se ha ido deteriorando en los últimos 25 años, y que los estudiantes aceptan cualquier tipo de prácticas y tener un mínimo de cinco, seis, siete, ocho, o una decena de prácticas es casi lo habitual. Que no tienen por qué ser muy largas, pero los estudiantes lo incorporan desde el principio. La generación de estudiantes, por ejemplo, universitarios, en el caso español de la generación anterior a la actual, que probablemente sea la

mía, las prácticas eran algo extraño, eran algo, por decirlo así, exótico, es decir, las empresas podían ofertar prácticas pero no era algo que los estudiantes demandaran especialmente. Tú terminabas tu carrera, tus estudios, puede que hicieras un posgrado, pero no era tampoco necesario y te lanzabas a la "jungla del mercado de trabajo". Estoy hablando de los años 90, primeros de los 90 con término en la crisis económica que en aquel momento era muy grave, pero por comparada con la última, era mucho menor.

Sin embargo, en la última generación educativa, los estudiantes ya incorporan claramente que tienen que reforzar su currículum con las prácticas, si no de manera tan intensa como en el modelo norteamericano, si desde luego hacer prácticas curriculares e intentar conseguir prácticas una vez que han acabado los estudios. Por tanto, sí, es un elemento puramente credencial, credencialista. Vincular las prácticas, no olvidemos, que hay otro modelo, es el modelo del trabajo voluntario, en el que una parte importante de organizaciones no gubernamentales se nutren de trabajo voluntario, y en el caso español todavía vemos (aunque va avanzando) un modelo en el que es un trabajo voluntario con implicación moral, pero en el caso norteamericano, en el caso británico, en el caso sobretodo anglosajón, también era el caso de los países bálticos, el trabajo voluntario parece como no con una implicación moral de quien hacen el trabajo voluntario, jóvenes; sino como un recurso para poner una práctica en su currículum. Lo cual aunque no lo hemos revisado todavía en el proyecto, es un elemento interesante, y es que si tú tienes voluntarios implicados moralmente, puede que la calidad del trabajo de esos voluntarios sea mayor que el de un voluntario que está ahí para intentar obtener una credencial más para su currículum vitae, o puede que afecte también a la calidad de los cuidados, o de las prácticas de las ONG. Pero lo que aparece es un modelo en el que los estudiantes necesitan prácticas a cualquier precio. Y los centros educativos necesitan prácticas a cualquier precio, de manera que los centros están buscando prácticas en cualquier lado.

***Debe garantizarse que el nivel formativo de las prácticas es el adecuado, y que las prácticas no han de ser empleadas para que los estudiantes realicen tareas descualificadas o sustituyan empleo. Porque entonces, eso es un problema.***

Creemos que eso puede ser un problema en términos de calidad. Tal es el problema, que en los últimos años, inspección de trabajo ha hecho varias inspecciones en, por ejemplo, el sector del periodismo (señalaba antes uno de ellos), en el que ha ido literalmente comprobando si las prácticas en la empresa estaban escondiendo relaciones laborales ocultas y por tanto, ilegales, es decir, estudiantes en prácticas sin derechos haciendo trabajo regular. Y la inspección se ha encontrado con situaciones espeluznantes, que es una de las razones por las que nuestro proyecto también intentó abordar este problema, y que se han llevado magistraturas, se han denunciado y en el que magistratura comienza a señalar claramente que las practicas tienen que ser formativas, no pueden sustituir

al empleo y deben tener un convenio y tiene que ser aplicada la normativa, lo cual señala que tenemos un problema. Hay un caso que nos contaba un inspector de trabajo en el que ya han comenzado a aparecer centros educativos privados que lo único que hacen es gestionar prácticas, entonces, dan títulos muy, muy baratos, de formación no reglada; pero que el principal objeto del centro educativo es gestionar prácticas como si fuera una especie de intermediario laboral. Solo que este caso, sin derechos. Esto no es mayoritario, pero comienzan a aparecer experiencias como esa, lo cual señala que las prácticas en empresas pueden estar ocultando lo que llamamos como "trabajo gratuito", no solo, pero fuertemente. De ahí que en el proyecto lo que planteamos son recomendaciones para lograr prácticas de calidad, en el que todos los agentes que intervienen (centros educativos, empresas u organizaciones, y estudiantes) tengan garantías de que lo que están ofreciendo es positivo para todas ellos. Por tanto, que las prácticas tengan contenido formativo regulado, que haya un convenio firmado entre centro educativo, organización/empresa, y estudiantes; que no supongan más de 20/h a la semana (la mitad de una jornada) para que pueda ser compatible con los estudios; que las empresas no puedan estar ofertando un número ilimitado de prácticas, sino que afecten a un máximo del 3-5% de su plantilla. Es decir, recomendaciones que permitirían adecentar un fenómeno que con una situación de desempleo como la que vivimos, como decía antes, de desempleo juvenil. Es fácil que se acabe convirtiendo no en el paraíso de la empleabilidad y la inserción, sino en el infierno de la sobreexplotación laboral.

*La secular crisis de empleo en España ha permitido incorporar una legislación complementaria, que son las prácticas, en la que dejan de ser contratos, no tienen por qué tener retribución y por lo tanto degradan aun un poco más la inserción, pero aun así, si se esas prácticas tienen contenidos formativos pueden ser aceptables en condiciones reguladas y razonables.*

**DP: Ya nos has comentado algunas de las recomendaciones principales. Para ir terminando, estaría bien plantear en términos generales cuál es el camino para que las prácticas cumplan su función esperada y no supongan un mecanismo de explotación, ¿cuáles son tus conclusiones generales? Y, por otra parte, ¿cuáles serán los siguientes pasos del proyecto *Internstage*, y cómo se van a difundir los resultados?**

AL: Pues probablemente, la clave como conclusión es: las prácticas en empresas y organizaciones deben seguir siendo una herramienta de formación y de empleabilidad central en los mercados de trabajo; por lo tanto, consideramos que los centros educativos deben hacer un esfuerzo por incorporar las prácticas en sus currículums, e incluso en sus currículums de grado y posgrado, porque son una herramienta que puede funcionar muy bien. Ahora bien, para que funcione muy bien, tienen que tener unos mínimos de

calidad, esas recomendaciones que señalaba, y es que debe garantizarse que el nivel formativo de las prácticas es el adecuado, y que las prácticas no han de ser empleadas para que los estudiantes realicen tareas descualificadas o sustituyan empleo. Porque entonces, eso es un problema.

De hecho, la legislación española tiene ya dos tipos de contratos laborales con derechos, que fomentan este tipo de inserción de calidad, que son contratos temporales, surgieron en la década de los 80, en la crisis de empleo de esta década, para de cierta manera, flexibilizando, también podemos llamarlo precarizando, las condiciones de inserción de los jóvenes, pero aun así son contratos, son los contratos para la formación, contratos en prácticas y contratos de aprendizaje; que implican derechos laborales, cotizaciones a la Seguridad Social, por tanto, derechos de protección social, implican salarios por debajo del convenio, pero que están regulados (son hasta el 75%) que se pueden mejorar en negociación colectiva, por lo tanto, si están en el mercado de trabajo ya tienen contratos formativos para hacer lo mismo que se hacen en las prácticas. Sin embargo, la secular crisis de empleo en España ha permitido incorporar una legislación complementaria, que son las prácticas, en la que dejan de ser contratos, no tienen por qué tener retribución y por lo tanto degradan aun un poco más la inserción, pero aun así, si se esas prácticas tienen contenidos formativos pueden ser aceptables en condiciones reguladas y razonables. Aunque la propuesta del proyecto es: si se puede utilizar un contrato de formación con derechos, ¿por qué utilizar una práctica sin derechos? Pues por la cultura organizativa. La razón es que es mucho más barato, no tienes por qué pagar retribución y no tienes que pagar cotizaciones sociales, porque además durante mucho tiempo las cotizaciones sociales de las prácticas reguladas para potenciarlas han sido las empresas eximidas de hacerlas. Por tanto, han sido potenciadas de alguna manera. Pero la pregunta es: ¿es necesaria una práctica donde puede haber un contrato? La pregunta es claramente si ahí un contrato en prácticas valdría. Pero aun así, si aceptamos que haya prácticas que al menos tengan ciertos niveles de calidad, y la calidad ha de ser puramente formativa, que los estudiantes aprendan, y si eso no lo garantizamos, lo que estamos haciendo es literalmente aprovechar trabajo gratuito.

Con respecto al futuro del proyecto, este ya fue entregado a la Comisión Europea por parte de todos los países y estamos en la fase de difusión, lo que hemos hecho por ahora ha sido difundirlo entre los centros de orientación de empleo de las universidades. Lo cual por otro lado no está siendo fácil, porque nuestro proyecto en el fondo señala, en ocasiones, las fracturas y dificultades que los centros oferten centros de calidad y que las empresas oferten prácticas de calidad; por tanto, la difusión está siendo bien aceptada pero con críticas lógicas, porque digamos que es una voz crítica. Pero al menos estamos recibiendo (a través de su difusión, Semanas de la ciencia, por los estudiantes...) refuerzo en el sentido de que lo que señalamos en el resultado de nuestro proyecto consideramos que es lo más habitual que ocurre. Y lo que queda es durante



este año, es una publicación definitiva, ahora que ya hemos terminado de gestionar todo el material empírico, tras entrevistas en profundidad, en grupos de expertos, etc. La idea es que queda mucho por hacer, pero hay buenas prácticas y en muchas empresas y muchos centros de trabajo, en muchos centros de formación profesional... que son modelos que consideramos que han de ser el modelo que debemos aplicar los centros de estudio. Incluso, los propios centros universitarios tenemos mucho cuidado, para ello necesitamos que los tutores de prácticas que ponen las universidades, reciban la formación adecuada para evaluar las prácticas, esto es un elemento puramente de calidad del sistema educativo y de los mercados de trabajo. No es casual que la regulación de las prácticas dependa del Ministerio de Educación, y no del Ministerio de Empleo. Porque aparece como un elemento educativo, y por tanto como un elemento relativamente desvinculado de los derechos laborales, no es casual. Por tanto, no se trata de ir contra las prácticas sino de mejorarlas, y sigue siendo una herramienta central, que otras generaciones echamos de menos, por tanto, ya que la tenemos, que la podamos aprovechar. Esa sería la conclusión probablemente.

## Bibliografía

Carrot Workers' Collective. 2011. "Surviving Internships: A counter Guide to Free Labour in the Arts", *carrotworkers.wordpress.com* ([enlace](#)).

Dyrnes, I. 2011. *Interns revealed. A survey on internship quality in Europe*. Bruselas: European Youth Forum.

Jones, O. 2012. *Chavs. La demonización de la clase obrera*. Madrid: Capitán Swing.

Lahera, A.; C. De Castro, M. Arnal, y J.C. Revilla. 2017. "Modelos de 'becas' de prácticas en empresas en España: de un precario 'trabajo gratis' a una formación avanzada para la empleabilidad", trabajo presentado en *IV Jornadas Internacionales de la Asociación Madrileña de Sociología*, 21-22 septiembre, Madrid.

Leonard, P.; S. Halford y K. Bruce. 2016. "The New Degree? Constructing Internships in the Third Sector", *Sociology*, 50(2): 383-399.

Perlin, R. 2012. *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. Londres: Verso Books.

**ANEXO I. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN INTERNSTAGE (UCM) PARA LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS:**

1. La formación como objetivo principal de las prácticas no laborales, nunca la sustitución de un empleo: *formación para un empleo pero no un empleo disfrazado de formación.*
2. La formación durante las prácticas debe desarrollarse en tareas cualificadas y vinculadas a los estudios cursados (desarrollo de competencias profesionales): formación sistematizada (cursos internos) y no únicamente mediante 'aprendizaje en el puesto'. Evitar el desarrollo de tareas descualificadas sin competencias relevantes.
3. La *formación* en las prácticas debe diseñarse mediante una colaboración cercana entre las empresas y los centros de estudio (Universidad, FP): contenidos de la formación, competencias a adquirir, habilidades organizativas, conocimiento aplicado, vinculación con los estudios cursados. [Comisiones de Prácticas: beneficio mutuo]
4. Las prácticas deben basarse en un 'convenio por escrito', con los objetivos de la formación, la jornada horaria, las tareas a desarrollar, la remuneración o compensaciones, derechos y obligaciones de becarios/as. Tres copias: para el *becario/a*, para el centro educativo y para la empresa/organización.
5. Nombramiento de dos tutores/as durante las prácticas: un tutor/a del centro educativo para valorar las condiciones de formación y adquisición de competencias; un tutor/a en la empresa para guiar la formación (cursos y aprendizaje en el puesto). Presencia continuada.
6. Formación para los tutores/as, garantizando el reconocimiento y/o compensación de su actividad. Incremento de su implicación y asistencia a *becarios/as*.

7. Los centros educativos deben establecer sistemas de evaluación de la 'calidad' de las prácticas y de sus condiciones de formación para todas las empresas/organizaciones: cuestionarios, entrevistas, visitas presenciales...

8. Los centros educativos informarán de esas evaluaciones a los becarios/as futuros. [Ejemplo de experiencias UCM]

9. Los centros educativos desarrollarán jornadas sobre las características de las prácticas ofertadas, los derechos (formativos y 'laborales') de sus estudiantes, sus obligaciones formativas. Difusión de las evaluaciones previas de prácticas en empresas anteriores.

10. Los centros educativos (Universidades, FP) pueden establecer y publicitar un 'premio/sello' de calidad a las empresas que ofertan prácticas de calidad formativa tras la evaluación de sus condiciones.

11. Las prácticas deben incluir una compensación/retribución (curriculares) o una retribución (extracurriculares). [Desigualdad social en el acceso]

12. Todas las prácticas (curriculares, extracurriculares, no laborales) deben contribuir a los sistemas de protección social.

13. Duración limitada de las prácticas. Curriculares: 3-6 meses. Extracurriculares: hasta 12 meses. Jornadas máximas semanales: 20-30 horas.

14. Las prácticas extracurriculares sólo podrán ofrecerse a graduados hasta un año después de la terminación de sus estudios. [Contratos Formativos y Contratos de Aprendizaje]

15. Evitar la renovación de una práctica (extracurricular) en la misma empresa/grupo tras 12 meses por el mismo becario/a.

16. Limitación del número de *becarios/as* que una misma empresa/organización puede incorporar simultáneamente (% sobre plantilla laboral).

17. Los sistemas de Inspección del Trabajo nacionales deben incluir las prácticas no laborales como un área central para evaluar las condiciones de trabajo de la juventud. Reforzar los servicios de inspección pública y sanciones [sustitución y degradación del empleo].

18. Asociaciones empresariales y sindicatos deben incorporar la negociación de las condiciones de las prácticas no laborales en su negociación colectiva o en sus programas de Responsabilidad Social Empresarial.

#### RIESGOS Y AMENAZAS:

La sustitución de los Contratos Formativos y Contratos de Aprendizaje (contratos laborales, con salario, protección social y negociación colectiva) por prácticas no laborales (sin retribución, sin protección social, sin negociación, sin vigilancia...).

El incremento de la desigualdad social en el acceso al mercado de trabajo para los grupos sociales con menos recursos que no pueden permitirse acceder a prácticas sin retribución.

El surgimiento de un nuevo precariado: *becarios/as* eternos [*serial interns*]

**Fuente:** Proyecto *Internstage*. *Becas, trabajo en prácticas y voluntariado: ¿etapas en el trayecto a un trabajo decente o a la inseguridad?*  
Universidad Complutense de Madrid para la Comisión Europea.  
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (VS/2013/0400).